



АГЕНТСТВО
КУЛЬТУРНЫХ
ИНИЦИАТИВ

Аналитический отчет

**«Анализ состояния
профессиональных компетенций
организаций сферы культуры во
Владимирской области»**



сентябрь 2023 г.

Автор

Ольга Голикова

Идея и финансовая поддержка

АНО «Агентство культурных инициатив»

АНО «Агентство культурных инициатив»

Россия, ЦФО, Владимирская область, Владимир

+7 (906) 560-31-40

culture-agency.ru

vk.com/culturalinitiatives.agency



© АНО «Агентство культурных инициатив», 2023

Данное произведение распространяется по лицензии Creative Commons «AttributionNonCommercial-NoDerivatives» («Атрибуция – Некоммерческое использование – Без производных произведений») 4.0 Всемирная.

Содержание

Технические сведения по исследованию	4
1. Характеристика учреждений сферы культуры Владимирской области	5
2. Диагностика профессиональных компетенций сотрудников учреждений	14
2.1. Набор необходимых компетенций.....	14
2.2. Потребность работников сферы культуры в повышении квалификации	19
3. Потребность в образовательном проекте для сотрудников учреждений сферы культуры	23
4. Ожидания от власти	29

Технические сведения по исследованию

Всего в рамках исследования было проведено 5 экспертных интервью, среди которых представители следующих сфер деятельности:

- СМИ
- власть
- руководители в учреждении культуры, учреждении образования
- руководитель НКО в сфере культуры.

4 эксперта представляли город Владимир и 1 из экспертов – город Ковров Владимирской области.

1. Характеристика учреждений сферы культуры Владимирской области

Говоря об особенностях **развития сферы культуры** Владимирской области, необходимо понимать, что Владимир и города Владимирской области имеют многовековую историю, благодаря которой города наполнены уникальной архитектурой, событиями и уникальными именами в различных сферах деятельности. В истории Владимирской области есть множество культурных пластов, каждый из которых может стать брендом городов области или отдельным культурным событием. Именно поэтому эксперты, принявшие участие в исследовании, считают, что у Владимирской области есть большой потенциал, касающийся развития таких направлений, как:

- Туризм
- Проведение культурно-массовых мероприятий (ярмарки, книжный фестиваль)
- Проведение музыкальных мероприятий (Фатьяновский фестиваль, фестиваль «Золотое кольцо», фестиваль «Лето Господне», «Музыкальная экспедиция», «Джаз-Гром», «ДжазМост»)
- Проведение театральных фестивалей
- Проведение событий, связанных с традиционной культурой

Есть огромный потенциал просто во всём, что касается архитектурного наследия, культурного наследия, истории региона, громких имён, которые решили судьбу нашего государства во многих сферах и направлениях.

В муниципальных образованиях таких, как Суздаль, Владимир и прочие древние города, это, естественно, туризм. У нас это именно организация культурно-массовых мероприятий. То есть, я считаю, что мы на достаточно высоком уровне проводим именно большие уличные культурно-массовые мероприятия. Мы этим гордимся. Город Ковров, как город, у нас третий – это оружейная столица.

Это и Суздаль, который знаменит многими праздниками, и со всей страны сюда приезжают, и количество, так сказать, событийных мероприятий у нас огромное количество. То есть мы занимаем одно из ведущих, лидирующих, так сказать, мест в России. Вот сейчас, допустим, сегодня в Доме народного творчества проходит у нас конкурс наших народных мастеров. И вообще, сколько у нас ярмарок, и «Лето Господне», и наша «Музыкальная экспедиция» уже давно вышла за рамки нашего Владимирского региона. У нас уже в этом году третий раз, я опять же про библиотеки, прошёл книжный фестиваль. Этот книжный фестиваль, он вообще вошёл в общероссийский проект «Читающая Россия».

Очень мощны музыкальные направления, поскольку у нас здесь есть особая плеяда артистов, музыкантов. Посмотрите, как развивается «Музыкальная экспедиция», «Джаз-Гром», «ДжазМост», это уже знаковые фестивали, со своими традициями, своей историей; фестивали духовной музыки, в этом году появился ещё один такой. Знаю, что ещё один планируется – по Шмелёву.

У нас началось театральное движение. Посмотрите, фестиваль уличных театров уже который год подряд выстреливает. Правда, пока они еще формируют свой стиль.

Помимо событий в сфере культуры два эксперта отмечали, что по сравнению с соседними регионами во Владимирской области развито библиотечное направление: библиотеки настолько хорошо оснащены и там проходит столько интересного, что они стали центром культурного притяжения.

Сейчас есть такой проект по созданию модельных библиотек. И наш регион вступил сразу в этот проект национальный. В принципе, мы входим уже с самого начала, сейчас он у нас идет уже по-моему 4-й год, у нас уже 19, да, в этом году будет модельных библиотек, и даже одна библиотека, городская второй филиал, она создана на средства нашего областного бюджета, то есть в этом плане тоже мы в общем-то от наших соседей отличаемся достаточно в хорошую сторону.

Наша Владимирская область очень хорошо отличается в лучшую сторону даже от наших соседей, которые завидуют нам, потому как уже много лет мы на комплектовании фондов, ну я имею в виду областные, те библиотеки

При этом эксперты отмечают, что **позитивные изменения** во Владимире и области начались в последние 3-4 года. Те плюсы, которые появились в сфере культуры за последние годы, можно разделить на несколько групп.

1. **Улучшение материально-технической базы.** Многие учреждения культуры (библиотеки, музеи) получили финансовую поддержку государства в рамках национальных проектов. Это и ремонт зданий, и закупка необходимого оборудования, реквизита для реализации проектов.

У наших музеев, не только у библиотек такие возможности появились, насколько преобразован Владимиро-Суздальский музей-заповедник, который тоже получил немалые средства и возможности. То есть вообще у него такой потенциал для развития, и вообще ресурсы тоже, как мне кажется, очень мощные.

Дома культуры, которые у нас ремонтируются и строятся новые, знаю только понаслышке, и я не специалист в той сфере.

Большое подспорье сегодня внесло все инициативы по грантовой политике государства, которые просто помогли субсидировать большие проекты, мощные, которые зашли в наш регион и уже сегодня вошли в календарь культурных событий нашего Владимирского региона. Это круто, это мощно, это действительно совершенно другой уровень, потому что другой уровень финансов, которые можно привлечь для реализации таких проектов, и это здорово.

У нас достаточно хорошие, как мне кажется, материальные возможности, условия наших детских школ искусств, залов, клубов, студий,

где можно было бы центров, например, там, изобразительного искусства, где можно было бы учиться.

Мы делаем постоянный ремонт, мы открываем, так сказать, мы покупаем самое лучшее оборудование. Если вы придете в любую нашу библиотеку, у нас самые новейшие достижения техники. У нас возможность для читателей сдать книгу, получить книгу без привязки режима библиотеки. У нас есть компьютерный класс, где мы учим компьютерной грамотности. У нас оборудование такое, что у нас в зале высокие власти всегда проводят пресс-конференции. Мы технически оснащены очень хорошо.

Однако необходимо обратить внимание на то, что о хороших материальных возможностях говорили только эксперты из Владимира. Один из экспертов, представляющий Владимирскую область, напротив, говорил о том, что для достижения высокого качества мероприятий в сфере культуры иногда не хватает материальных возможностей.

Финансирование — это самая главная и большая проблема, с которой мы ежегодно сталкиваемся. Бюджеты нам выделяют только средства на зарплату, поэтому все, что зарабатывает учреждение культуры, тратится на коммунальные услуги, на налоги и на прочие обязательные платежи. То есть у нас нет возможности развить материально-техническую базу. А естественно оборудование, ремонты, здание, вы же понимаете, что это устаревает. И, конечно, мы бы хотели, мы можем сделать больше, но у нас нет возможности это сделать.

- 2. Появление молодых кадров.** Несмотря на то, что кадровый голод по-прежнему существует в сфере культуры Владимирской области, один из экспертов отметил, что молодые кадры начали появляться.

Есть положительная тенденция, очень которая меня радует, что есть наконец-то сменяемость кадров. Я вижу небольшие подвижки к тому, что появляются молодые кадры. Это очень меня радует и очень приятно.

3. Реализация новых предложений в организации мероприятий.

Начали внедряться новые подходы к организации и продвижению мероприятий в сфере культуры, а также к наполнению этих мероприятий.

За последние именно три года начали слушать те предложения, которые молодые люди предлагают в качестве решения той или иной проблемы.

Люди уже стали понимать, что нужно преподносить те или иные материалы, культурные особенности для населения, для ребенка немножко в другом ключе.

4. Появление новых интересных проектов.

Проекты стали интереснее, проекты стали качественнее. Нас во многом подстегнула ситуация с пандемией, когда мы должны были изобретать, когда должны были быть мобильными и буквально придумать из ничего, даже не имея реальной аудитории, только онлайн.

Появилось очень много некоммерческого сектора, который специализируется на культурных проектах. Да, и это тоже определённый драйвер развития качественных культурных проектов и культурных инициатив.

Появилось больше, как бы расширилось поле деятельности для творчества.

Начали некоторые, наконец-то, некоторые русские народные, ну можно так сказать, народные традиционные праздники, наконец-то осуществлять и реализовывать. Пасху, Купалу, наконец-то. Это демонстрация. Ребенок видит, ребенок повторяет, ребенок знает.

5. Проведение конференций и форумов в сфере культуры для обмена опытом.

Сколько же стало форумов у нас на территории региона? Что очень сильно радует. Гороховец – Форум потрясающий стали делать. В

Юрьевпольском районе форум, в Суздале начали проводить форумы, где происходит непосредственно обмен.

6. Брендирование городов области.

Начали брендировать те или иные города, что давно надо было сделать. Для меня крутой пример — это Рыбинск. Знаете, вот это такое приятное, красивое место в Ярославской области. Представляете, какой крутой бренд сделали они? Всё, погружаешься в 18-й век. Все наименования, Магнит, Сбербанк, собственный шрифт, улочки, прогулка и все тому подобное. Но это же бренд? Суздаль начали брендировать тоже наконец, но другие города тоже должны.

7. Появилось много возможностей для обучения.

Появилось достаточно возможностей в плане обучения сотрудников. В связи с введением национального проекта «Творческие люди».

Появилось больше возможностей взаимодействия с другими муниципальными образованиями. В год примерно от 20 до 30 человек мы обучаем. это, как правило, заочный курс. Я вот в этом году, в феврале, обучалась в Кемеровском вузе института культуры на пиар-деятельность. То есть то, чему я не могу здесь обучиться у нас в городе, я смогла обучиться дистанционно, получила сертификат, получила знание.

Помимо плюсов развития сферы культуры области за последние несколько лет эксперты назвали и **несколько минусов**. Причем это минусы, которые появились не в последнее время, а давно укрепились в системе культуры Владимирской области и тормозят развитие, для которого сейчас есть много возможностей.

1. Необходимость согласования некоторых действий с федеральным центром

Я так вижу, состоит в созависимых отношениях от московских решений. От решений состоит центра. Когда я ездил в Республики в Поволжье и Республики, которые находятся на Дальнем Востоке и Севере, я видел некую независимость.

2. Бюрократия в бюджетных учреждениях

Огромное количество бюрократических лестниц. Минус – это отделение любых инициатив на нужное и ненужное. Наверное, монополия в некоторых вопросах. Самое неприятное, когда людей, которые пытаются как-то, которые люди из-вне системы, не из сферы госучреждений пытаются вклиниться, прийти со своими идеями, написать официальное письмо на проведение тех или иных мероприятий и их ставят на второй план.

3. Кадровый голод

У нас кадровая проблема. То есть так как зарплаты в библиотеках и в нашем регионе в том числе невысокие, поэтому в сферу культуры народ идет не очень удачно. И второй год колледж культуры набрал группу очного, у нас было только заочное обучение на библиотечном факультете, а сейчас они учат, и у них есть целая группа, группа небольшая по-моему, она состоит из десяти человек, но это будут новые кадры, которые, в общем-то, пойдут в нашей библиотеке.

4. Отсутствие интереса молодежи как потребителя к событиям и знаниям в сфере культуры.

Молодёжь мало этим интересуется. Это очень маленькая прослойка узких специалистов, кто хочет владеть такой информацией. Очень маленький запрос на этот потенциал. А ведь только этот запрос формирует продукты, это культурное общество, социокультурное. Этот продукт делают для потребителя, у которого есть запрос на такой уровень. И, к сожалению, мне кажется, его маловато.

5. Не у всех представителей сферы культуры есть желание меняться, подстраиваться под современность и использовать другие способы подачи материала.

Нежелание меняться, потому что по-старому удобно работать. Никто не хочет вставать на рельсы проектной деятельности, где можно реализовать любую мечту и любой проект. И только сейчас начали подавать заявки. Потому что не знают, не хотят, меняться надо, писать надо.

Судя по тому, как прошёл день города во Владимире, это поле у нас как-то бедновато. Вроде бы есть отдельные единицы, которые готовы творить и работают в сфере культуры, если мы сейчас говорим про бюджетные учреждения. Но мы видим это в результатах. Пожалуйста – день города, и мы опять перемусоливаем, перелопачиваем всё то же самое. Что мы там видим? Мы опять видим питерские уличные фигуры. Мы видим всякую торговлю, которая происходит. Неважно, в каком ты городе, она вообще не имеет своего лица. Не хватает чего-то мощного, креативного. В этом году, мне кажется, день города был самый слабый.

6. Отсутствие связей с носителями традиционной культуры и их уход.

Носителей культуры все меньше, и меньше, и меньше. Носителей практических навыков. Это очень важно, которые передавали бы свои знания и работали во взаимосвязи – их все меньше, меньше, меньше.

Основными причинами, почему начали происходить качественные изменения в сфере культуры эксперты называли:

1. Низкие показатели посещаемости учреждений культуры.

Просела статистика посещаемости, качественных показателей, тенденций, охватов телекоммуникационная сеть интернет подсказывает это, где дети появляются, где нет, и нужно что-то делать.

2. Появление национальных проектов в сфере образования и культуры, которые поддерживают творческие проекты.

Появилась грантовая поддержка НКО. Она стала в последнее время очень сильно развиваться. Эти субсидии, эти гранты можно получить на всех уровнях, начиная от муниципальных, федеральных, до больших, президентских. И для них это тоже точки развития. Можно начать с малого гранта, с малой формы поддержки, и дальше уже замахнуться, например, на президентский грант.

2. Диагностика профессиональных компетенций сотрудников учреждений

2.1. Набор необходимых компетенций

Прежде чем говорить о наборе компетенций сотрудников учреждений культуры, стоит отметить, что все эксперты говорили о такой проблеме, как **кадровый голод**. То есть необходимо начать с того, чтобы учреждения культуры были укомплектованы необходимым количеством кадров. А для этого необходимы популяризация профессий в сфере культуры (причём не в столицах, а в остальных регионах) и повышение базовых окладов в этой сфере. Также одним из способов привлечения кадров может стать целевое обучение, которое предусматривает обязательную отработку в профильном учреждении культуры после окончания обучения.

Для молодых людей сейчас интересно более просторное творчество. Соответственно, это Москва, это Питер, это большие города. То есть все стремятся в большие города. Да, кадровый голод мы действительно сейчас ощущаем, но мы взаимодействуем и с музыкальным колледжем, взаимодействуем, ну, Владимирским, и с колледжем культуры. То есть как-то пытаемся наладить взаимодействие, пытаемся заинтересовать выпускников, идти к нам в учреждение.

Кадров нет. И никто не виноват в этом, потому что так выстроились образовательные процессы, столько бюджетных мест выделили в Институте образования и науки.

Молодое поколение сейчас более амбициозное, и ситуация сложная, надо работать, содержать семью.

Эта проблема носит комплексный характер, и для диагностики проблемы, а также поиска решений необходимо дополнительное исследование несколькими методами.

Говоря о профессионализме, эксперты называли следующий набор компетенций и навыков, которыми **должны обладать** сотрудники учреждений культуры:

- специальное профессиональное образование, высокая квалификация (3)
- любовь к делу, вдохновение, творческий потенциал (3)

В первую очередь должна быть любовь к профессии. Если у человека это есть, значит он будет учиться, он будет стараться.

- желание учиться, совершенствоваться в профессии (2)

Самый большой минус преподавателя, когда его компетенция и знание охватывает только одну книгу. То есть прочитал один источник. И ты этот источник талдычишь человеку длительные годы. А почему ты не развиваешься? Почему ты не изучаешь что-то новое?

- широкий кругозор (2)

Иметь насмотренность, информированность о том, как у других это выглядит, какие сегодня есть технологии, которые можно иметь у себя. Где надуть вот такие шары, а где светящиеся, а где вот такой-то батут взять. А здесь нам закупить такие костюмы, чтобы они были в таком-то исполнении, в такой-то ткани. Чтобы были подешевле, но зато они выполняют свою функцию.

- гибкость (2)
- опыт работы (организации мероприятий, творческих концепций)

Теория, базовые понятия, которые ты должен понимать: как строить мероприятия, допустим, по продвижению своего мероприятия – это должно быть. Но как только ты сам сделаешь своими руками, ногами мероприятие, тогда ты уже будешь понимать изнутри, как это строится, как это реально работает.

- эстетический вкус
- терпение
- многозадачность
- практические навыки того, о чём рассказывают

Получается, ты держишь экспонаты, а на практике ты даже не знаешь, что это такое. Ну а как может быть так? Если мы всухую преподносим

материал, не позволяя ребенку до чего-то дотронуться, прикоснуться, окунуться, материал преподнесен сухо, без предоставления молодежи окунуться в мир русского народного творчества, то это просто впустую.

- коммуникабельность
- организаторские способности
- навыки в продвижении проектов

Сегодня работник культуры должен быть еще и мастером по продвижению.

Основная часть из перечисленного набора компетенций, по мнению экспертов, **присутствует у сотрудников** некоторых учреждений культуры. Особенно на фоне всех остальных учреждений культуры выделяются библиотеки области.

В библиотеке областной, для детей и молодежи, был очень хороший проект, они, по-моему, его так продолжают – «Классно о классиках». И они даже с ним участвуют в федеральных проектах и записывают ролики с экспертами, с такими профессиональными читателями, скажем так, филологами, литературоведами для федерального канала «Культура». То есть сама в этом участвовала сама принимала прямо непосредственное участие в таком проекте класс на классика. И те коллеги, которые мне вообще попадались, с которыми я работала, и то, как они всё организуют, как разрабатывают, вообще подходы. Но это суперпрофессиональные люди.

Однако сложно говорить о том, что необходимые компетенции в полной мере присущи сотрудникам учреждений в сфере культуры. Это как раз связано с кадровым голодом, когда приходится принимать сотрудников на работу, не взирая на его компетенции. При приёме могут соблюдаться лишь формальные условия (необходимый уровень образования, возраст).

При кадровом голоде очень трудно найти 100% людей, которые бы соответствовали этим требованиям. Но у нас ведь есть курсы повышения

квалификации, причём они каждый год, на следующий год, опрашивая наше сообщество, составляют свою программу для того, чтобы исправить эту ситуацию.

Тем не менее, эксперты перечислили те компетенции, которые точно есть у тех сотрудников учреждений культуры, с которыми они сталкивались и сами работали.

- вдохновение, творческий запал, любовь к профессии (2)
- гибкость

Что касается гибкости, то здесь мы, конечно, наверное, одни из немногих, кто действительно может придумать что-то из ничего.

- хорошо знают своё дело (среди профессионалов высокого уровня назывались Т. Брагина, М. Сдобникова).
- имеют специальное образование
- хорошо ориентируются в современных подходах продвижения культуры
- обладают хорошим вкусом

Вот у наших библиотек Владимирских вообще всё сделано со вкусом: и мероприятия со вкусом, и подходы со вкусом.

Отдельно стоит обозначить вопрос такого качества любого профессионала, как желание учиться и совершенствоваться в своей профессии. Об этом качестве как неотъемлемой части профессионализма говорили все эксперты. Однако не все эксперты считают, что это качество присуще представителям сферы культуры Владимира и области. Отдельные яркие личности и профессионалы постоянно совершенствуются, но этого недостаточно, чтобы сфера культуры качественно изменилась. Необходимо связующее звено между старыми подходами, знаниями и новыми более современными, наглядными способами подачи материала.

Вот представьте себе, приходят к власти управленцы, возглавляют ту или иную сферу управленцы, ставленники. Они видят картину развития культурной сферы, таким образом: ставить на рельсы развития брендовой

части. Это гранты, форумы, конгрессы и т.д. Нужно тенденцию менять. А старое поколение к этим рельсам не готово. И вот это самый сложный момент. Как подстроить, применить знания коллег, которые длительное время работали по советской системе, и прийти к новым трендам. Это вот самое сложное, что может быть.

2.2. Потребность работников сферы культуры в повышении квалификации

Эксперты сошлись во мнении, что в той или иной степени и на определенных этапах обучение необходимо для всех сотрудников, работающих в сфере культуры. При этом помимо своей профессии самым необходимым навыком в настоящее время многие из экспертов считают **владение информационными технологиями** для продвижения продукта в сфере культуры. Причём это может быть как сам руководитель коллектива в сфере культуры (если он успевает заниматься вопросами продвижения), либо его более молодые помощники.

Это, бесспорно, всё, что касается сферы информационных технологий, потому что культура, так же, как и образование, просто вот очень плотно зашла в эту сферу. То есть распространение всего и вся в информационном пространстве, использование интернета, использование рекламы в интернете, использование соцсетей и так далее. Все, что касается информационных ресурсов, интернет-пространства, вообще использование современных информационных технологий по продвижению искусства, по продвижению культуры, просвещения, особого вообще поведения человека, это нужно осваивать.

Это не просто модно и современно, а это сейчас остро и необходимо, потому что в этом есть большая потребность, особенно у молодежи. В этом есть большая потребность вообще у определенных сфер культуры, например, у тех же самых библиотек. То есть они без информационных технологий и без интернета ну просто вот вообще не смогут выжить.

Отвечая на вопрос, **понимают ли сами сотрудники учреждений культуры**, что им необходимы те или иные знания для повышения уровня профессионализма, эксперты высказывали разные мнения. Кто-то сталкивался с тем, что в основном подходы в культуре не меняются и люди, которые

привыкли работать определенным образом, не хотят что-то менять в своей работе.

Нет, они не признают и не согласны с этим. Это госучреждение. Люди привыкли, что к ним должны ходить. Мы выполняем госпрограмму. И все, вот этим и есть прикрытие.

Это зависит только от желания самого человека, ты пойдешь напиши про себя так, чтобы тебя, так сказать, куда-то выбрали и так далее. Есть те, которые и выступают, ездят с выступлениями в другие регионы и онлайн-конференциях, они тоже с выступлениями везде. Ну а есть те, которые в общем-то считают, что они все знают, но тут уже тогда желание руководителя.

В этом случае должен быть грамотный руководитель в учреждении культуры, который понимает потребности общества и понимает, чему нужно обучить сотрудника, чтобы соответствовать этим потребностям и запросам.

Я как руководитель, допустим, я вижу, рассылка-то идет там или там, и я понимаю, кому из моих специалистов будет интересно то или иное мероприятие. Тем более, я говорю, сейчас доступно всё это онлайн, поэтому можно, не выезжая со своего рабочего места повышать свою квалификацию хоть каждую неделю.

При этом все эксперты говорят, что во Владимире и области очень много талантов и профессионалов (в библиотечном деле, в музыкальном, театральном направлениях и т.д.), но что касается каких-то городских мероприятий – творческие результаты часто очень слабые. И связывают это с тем, что большой творческий потенциал сталкивается с **организационными трудностями**.

Здесь больше творческая, а нет организационного.

Говоря о потребностях в обучении, которые не закрыты и которым на данный момент невозможно обучиться, но хочется, эксперты выражали также разные точки зрения. Кто-то считает, что сейчас можно обучиться всему, если захочешь:

Сейчас есть возможность удалённого и обучения, конференциях и семинарах. Поэтому сейчас не остается белых пятен и не закрытых каких-то компетенций, потому что по всей стране можно принять участие в том или ином семинаре, конференции и услышать опыт коллег.

Однако некоторым не хватает **общения, взаимодействия и обмена опытом** между представителями своих направлений, которые работают в том числе и в других муниципалитетах области:

Общения не хватает, общения между муниципальными образованиями. То есть мы не можем делиться опытом. Мы бы где-то переняли какой-то хороший опыт, но мы практически не встречаемся, и нет у нас такой возможности.

По мнению большинства экспертов, **механизмы повышения квалификации** во Владимире и области в целом отработаны, и существует несколько путей, чтобы работнику сферы культуры повысить квалификацию.

1. Обязательное повышение квалификации.

Он обязан постоянно, регулярно повышать квалификацию. То есть, он должен учиться. Это прописано в законе об образовании. И это действует и для педагогов дополнительного образования в сфере культуры и искусства. То есть что касается педагогов, то это однозначно, что у них и у самих есть потребность, они делают заявки, и они бесспорно учатся.

У нас учебно-методический центр, УМЦО, мы его по-старому называем, наверное, так он и называется. Вот, и они обучают, ну, естественно, не сами, они приглашают. Вот у нас буквально на следующей неделе будут курсы повышения квалификации библиотекарей. Да, и, естественно, мы им преподаем самые лучшие, самые передовые технологии и опыт работы. Мы всегда стараемся, вернее, УМЦО вывозит их в другие регионы, чтобы они посмотрели не только как у нас, но и как работают наши соседние регионы. То есть, идет повышение квалификации ежегодно. Наши тренеры учат писать проекты. То есть у нас проходят тренинги, потом они защищают

эти проекты. И поэтому мы за время существования национального проекта у нас не отклонили ни одной заявки. Вот мы каждый год. Но это именно потому, что очень хорошо поставлено обучение.

2. Самостоятельные запросы на образовательные программы.

У них и люди специальные есть, которые этим занимаются изучают эти запросы, может быть, какие-то дефициты профессиональные, какие-то потребности, и подыскивают программы, где можно было бы чему-то научиться.

В любом случае даже на повышение квалификации, когда мы их отправляем, то есть мы же собираем заявки с них. В первую очередь кто кроме них знает, на что им хочется поучиться и как.

Однако один из экспертов считает, что курсы повышения квалификации, которые прописаны в законе об образовании как обязательные, не работают. Для многих работников нужны очень узкие практические занятия, знакомящие его с предметом его деятельности.

3. Потребность в образовательном проекте для сотрудников учреждений сферы культуры

Все эксперты, принимавшие участие в исследовании, отметили, что отдельное образовательное учреждение, которое бы занималось повышением уровня профессионализма работников сферы культуры, не нужно. Во-первых, во Владимире и области есть множество учебных заведений, на базе которых это можно сделать.

Во Владимирской области много образовательных организаций, в том числе организаций культуры, которые реализуют программы дополнительного профессионального образования.

Возможности учиться очень многому, чему хотите, начиная от IT, инженерных школ, заканчивая как раз программами по искусству, живопись, вокал, хореография – очень много.

В области образовательные организации есть, которые готовят профессионалов, в том числе и ВОГУ, это и наши училища, и музыкальные, и художественные, и колледж культуры, областной колледж культуры, просто я иногда перед ними преклоняюсь, они много чего умеют. То есть все возможности учиться у них на различных программах, причем всему, чему хотите.

Это и Владимирский опорный государственный университет имени Столетовых. Это и Владимирский филиал Российской академии и госслужбы. Потому что, если мы, например, будем говорить об управленцах в сфере культуры, то они могли бы быть очень полезными. Это и Владимирский институт развития образования имени Новиковой – ВИРО, потому что ВИРО реализует хорошие программы для педагогов дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства. Я не знаю, как наши колледжи, колледжи, наверное, колледжи культуры, искусства, музыкальные колледжи, колледж культуры. Они, по-моему, особо такой практики не имеют. Это скорее ВИРО,

вот у него хорошая практика подготовки как раз специалистов в сфере культуры и искусства и вообще дополнительного образования детей.

Они же есть эти с учреждения. в музыкальном образовании это учебно-методический центр, в культурном образовании это ОЦНТ – областной центр народного творчества.

Во-вторых, Владимир находится близко к Москве, где в концентрированном виде есть множество возможностей для образования. То есть, с одной стороны, можно поехать учиться в Москву, с другой – можно пригласить спикера из Москвы для проведения необходимых образовательных программ.

Владимир так близко к Москве, что поехать еще и поучиться, например, если нужна какая-то особая программа. Вот, например, я хочу поехать в московский государственный университет культуры искусства, МГУКИ, или я хотела бы поехать в консерваторию. Ну, мне кажется, что тут все возможности для этого есть.

Я не считаю, что это должно быть выделено и специально. Как я уже сказала, у нас есть учреждение, которое проводит курсы, и оно привлекает специалистов. Если они учат режиссёров, значит, они приглашают. И причём они могут пригласить и из Москвы, и из Новосибирска, для того чтобы он прочитал здесь.

И в-третьих, множество программ можно сейчас освоить онлайн без существования физического образовательного учреждения.

Однако необходимость в **создании образовательного проекта**, который бы являлся **координатором** между потребностями современного общества, работниками учреждений культуры и образовательными программами/носителями знаний и навыков, существует. И при создании такого проекта необходимо учитывать форматы донесения информации и используемые для обучения площадки, которые должны вызывать доверие.

Площадками, вызывающими доверие, во Владимирской области являются университеты и учреждения культуры, например, областная библиотека, где постоянно проводятся мероприятия высокого уровня.

Это университеты и академическое сообщество. И есть люди, которых можно считать настоящими профессионалами, которые не только основное образование дают, но еще сами очень хорошие разработчики разных, причем иногда бывает уникальных просто программ.

Учреждения культуры, как вариант. Мы собираемся на каких-то совещаниях, которые там делают министерства. Но у нас за счёт того, что мы приехали на конкретные мероприятия, то есть на совещания, мы быстро проводим это совещание, то есть с нами проводят это совещание, и все разъезжаются. То есть у нас нет времени, чтобы все время пообщаться

Кроме того, образовательные программы можно разрабатывать и проводить на базе некоммерческих организаций, специалисты которых имеют большой опыт работы в сфере культуры.

Есть некоммерческие организации, объединяющие не просто единомышленников, а объединяющие единомышленников вот в какой-то профессиональной сфере. И бывает, что там соберутся такие профессионалы-общественники, НКОшники, которые вот сильны в какой-то сфере. То есть они и педагоги хорошие, и мастера хорошие, поэтому иногда у НКО получаются, скажем так, интересные программы. Почему интересные? А они отличаются от вузовских своим прикладным характером, прям направленностью на практику. в НКО собираются люди из разных сфер. А это значит, что у них много разных компетенций и много разных умений из разных областей и они могут разработать такую программу и такой формат подачи, который может быть очень даже конкурентным и очень даже быть востребованным.

Говоря о **форматах донесения** информации, эксперты отмечали, что формат во многом зависит от специфики тех знаний, которые необходимо

получить. Если это конкретные навыки, которые можно показать только при личном общении – то это будет только очный формат.

Если говорить о творческих специальностях, допустим, там актеры и кто-то, наверное, им лучше не онлайн посмотреть, а куда-то съездить, показать свой спектакль, обменяться там какими-то, или те же мастера народного творчества.

Вы попробуйте научить музыке или какому-то особому мастерству, или, например, хореографии дистанционно. Это же вообще невозможно. То есть этому нужно учить только очно.

Также некоторые разовые виды обучения (от 1 до 3-х дней) предполагают только очный формат: это конференции, семинары, форумы, лекции в рамках фестивалей и т.п.

Помимо курсов существует очень много конференций и семинаров. А это ведь тоже, собственно говоря, тоже обучение, когда ты едешь, когда ты слушаешь опыт других, когда ты это всё накручиваешь на себя.

Думаю, что офлайн лучше. Глаза в глаза – это лучше. Вот, например, проходит одна встреча, да, где человеку дается какая-то информация, да, а потом должно пройти какое-то время на ее переосмысление и на ее реализацию, то есть попробовать. И потом уже возникнут вопросы, и через какое-то время провести заново с новыми вопросами и с новой практикой.

Если это небольшой курс, который можно усвоить дистанционно, то онлайн-формат также оправдан.

То, что касается библиотек, сейчас доступно, и обсуждать можно даже и онлайн. Поэтому вот то, что есть онлайн, это очень большое достижение.

Но наиболее подходящим, по мнению большинства экспертов, является смешанный формат, когда теоретические знания можно получить дистанционно, а более практикоориентированные – очно.

Сейчас вне зависимости от того, в какой сфере ты работаешь, тебе, наверное, всё-таки удобнее, скажем так, смешанный формат. То есть и не полностью очный, и не полностью дистанционный, потому что дистанционный может быть такой достаточно неполноценный.

Если это повышение квалификации, то вот, наверное, всё-таки это какой-то смешанный формат, когда у тебя есть возможность что-то пройти дистанционно, а где-то какую-то часть очно. Тут и время сэкономишь, и какие-то свои ресурсы, возможности, и не отрываешься от работы, и в то же время часть этих курсов может быть в таком живом общении с педагогом, за партой, там, не знаю, у интерактивной доски, в коллективе, где есть непосредственно человеческое взаимодействие.

Современный человек он очень склонен к разнообразию. Скучно, если это чистый дистант, скучно, если это чисто очное обучение, а вот дают возможность по-разному воспринимать информацию разными способами и по-разному формировать новые знания, умения и навыки.

При этом эксперты отмечают, что в существующих образовательных программах очень **не хватает конкретной практики**: либо это освоение традиционного вида деятельности (плетение лаптей, прядение, ткачество и т.п.) для работников музеев, либо освоение поиска той или иной информации, либо написание грантов, либо разбор проектов для всех направлений культуры.

Научиться играть на каком-то инструменте, освоить какую-то библиотечную систему, прям вручную, которая связана вот с каким-то подходом, как мастер-класс, интерактив, что-то такое.

Вот Гор Манукян к нам приезжал. То есть мы действительно не знаем, то есть мы хотим писать эти гранты, мы можем это делать, идеи какие-то у нас есть, но мы не знаем, например, как это оформить. То есть вот он нам в этом помогал. Очень полезная информация, действительно много полезной информации, именно, ну не теория, а практика. То есть нам интереснее практика, чем теория.

Разбор проектов. Как нужно выстроить мероприятие, из чего оно состоит, по законам, принципам, это всё делится, как зонирование происходит, как это складывается в какой-то единый режиссёрский ход.

4. Ожидания от власти

Часть экспертов считает, что в настоящее время государством созданы очень хорошие условия для реализации культурных и образовательных программ.

Мне кажется, на самом деле сейчас делается очень много. Нацпроект «Культура» и Нацпроект «Образование». С моей точки зрения, вообще беспрецедентные национальные проекты, которые сейчас реализуются. Вы посмотрите, как наши библиотеки изменились. Они перестали быть просто книгохранилищем и книговыдачей. Они стали местом притяжения людей творческих, они стали местом притяжения молодежи, они такой вообще центр культуры, где можно учиться, кстати. Когда я была студенткой на филфаке, я помню научную библиотеку НИИ Горького, в которую все время я ходила. Я сейчас вижу научную библиотеку Горького. Я помню молодежку на Красноармейской. И ее сейчас современную. Это разные библиотеки с разными возможностями. Это просто какие-то суперкультурные центры.

У меня есть возможность сравнивать, потому что я точно помню, какие были библиотеки в 90-е годы, когда я была студенткой, и я вижу, какие они сейчас. Я помню, каким был музей, например, в Палате, в нашем музейном комплексе, наш Суздаль, его территория, музейный комплекс. И какие они сейчас. Это разные вещи, поверьте, совершенно разные. Поэтому, если у тебя есть возможность вот такого временного сравнения, и ты можешь посмотреть, каковы колоссальные эти изменения, да, ты скажешь, что преобразование в культуре колоссальное с моей точки зрения. Это не значит, что надо останавливаться, нам еще делать и делать.

Однако надо не забывать, что культура существует не только в региональных центрах, но и в муниципалитетах, в которых тоже есть творческий потенциал, иногда нереализованный по причине отсутствия **необходимой материально-технической базы:**

Финансирование – это первое. Я говорю, это больной вопрос просто для нас. Очень больной вопрос. А второе – это, наверное, чёткая организация и взаимодействие.

Кроме того, одним из ожиданий от властей является предоставление возможностей для **внедрения новых подходов** в культурной деятельности:

Не зарубать на корню, а понимать, что это получится поверить в свои молодые кадры. Наверное, вот это. Они просто думают, что это всё плохо, эта идея не пойдёт, и зарубили её сразу на корню.

В качестве примера можно привести идею, которая реализуется в национальных республиках России – это визуализация культурных традиционных ценностей:

На улицах на всю стену нарисован, например, музыкальный инструмент, название его и его строй. Идешь дальше. Традиционные узоры по всему проспекту, название традиционных узоров. Великие деятели культуры, великие деятели там, не знаю... Ветераны Великой Отечественной войны фотографии и изображений. Человек каждый день, представляете, гуляет по улице и видит, например, Чебоксары, Чувашия, идет и там написано, «Головной женский убор тухья». Да я на всю жизнь запомню, что это тухья. А что мы видим?

Ещё один момент, на который стоит обратить внимание в рамках образовательных проектов, – это наличие носителей знаний, тех экспертов, которые могут дать действительно необходимый опыт работникам сферы культуры. Органам власти необходимо подключить к ведению реестра подобных экспертов, которые проживают во Владимирской области и которые могут помочь сделать то или иное культурное мероприятие качественным и наглядным.